

# Как оформить предоставление компенсаций «вредникам»

Юлия Жижерина

директор по персоналу группы компаний  
«Управления строительством – 620»

В прошлом номере мы рассмотрели, какие компенсации и кому предоставляются в различных ситуациях: если аттестация или спецоценка в компании проведены, а их результаты различны. Теперь изучим, как документально оформить гарантии (компенсации) «вредникам» по результатам спецоценки условий труда.

Для установления гарантий (компенсаций) за работу во вредных условиях труда или изменения ранее определенных компаниям необходимо предпринять ряд шагов. Рассмотрим, как установить работнику повышенную оплату труда, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день в связи с работой во вредных условиях труда.

## Шаг 1. Определяем размеры компенсаций

Для того чтобы определить размеры и объем гарантий (компенсаций), необходимо учесть:

- *минимальные размеры, установленные в ТК РФ.* Так, размер повышения оплаты труда за работу во вредных условиях не должен быть меньше 4% тарифной ставки (оклада) работника (ч. 2 ст. 147 ТК РФ); минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ);
- *отраслевые (межотраслевые) соглашения.* При установлении размера гарантии (компенсации) следует проверить, не распространяются ли на компанию отраслевые соглашения. Если да, то гарантии (компенсации) не должны предоставляться в меньшем размере, чем указано в соглашениях.

См. статью «Что нужно знать об отраслевых соглашениях» на стр. 48 журнала № 5' 2012

### Пример 2

В п. 3.2.2 «Отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года» от 01.04.2013 указано, что для работников согласно специальным перечням устанавливается увеличение тарифных ставок на 10% и 20% от тарифных ставок.

- *мнение представительного органа работников.* Если в компании есть первичная профсоюзная организация или иной представитель работников, то согласно ст. 147 ТК РФ конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (в порядке, определенном в ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов) либо коллективным договором.

## Шаг 2. Закрепляем компенсации в локальных нормативных актах

См. статью  
«Утверждаем  
локальный  
нормативный  
акт»  
на стр. 26  
журнала  
№ 2' 2015

Продолжительность рабочего дня и отпусков работников должна быть отражена в Правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ). Туда следует внести сведения о предоставляемом дополнительном отпуске и сокращенном рабочем дне. Информация об оплате труда, как правило, отражается в соответствующем Положении, поэтому сведения о повышенном размере следует внести туда.

Приведем примеры закрепления в локальных нормативных пунктах норм о гарантиях (компенсациях) в связи с работой во вредных условиях труда (Пример 3 и 4).

### Пример 3. Фрагмент Правил внутреннего трудового распорядка

<...>

3. Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством

3.3. В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда работникам, работающим во вредных условиях труда (занимающим должности в соответствии с Приложением № 1), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней за каждый рабочий год.

3.4. В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда работникам, работающим во вредных условиях труда (занимающим должности в соответствии с Приложением № 1), предоставляется сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 рабочих часов в неделю.

<...>

### Пример 4. Фрагмент Положения по оплате труда

<...>

4. Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством

4.4. В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда работникам, работающим во вредных условиях труда (занимающим должности в соответствии с Приложением 1), устанавливается повышенная оплата труда в размере 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

<...>

Компания может внести изменения в локальные нормативные акты, приняв новую редакцию такого акта либо издав приказ о внесении допол-

нений. При этом работники должны быть ознакомлены с изменениями в силу ст. 68 ТК РФ под личную подпись.

## Шаг 3. Предусматриваем в трудовом договоре условие о компенсациях

Условия о повышенной оплате труда, сокращенном рабочем времени, дополнительном отпуске следует отразить в трудовом договоре компании с работником при его подписании (ст. 57 ТК РФ). Если же речь идет о гарантиях (компенсациях) уже трудящемуся работнику, то следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Приведем пример оформления в трудовом договоре условия о предоставлении дополнительного отпуска.

### Пример 5. Фрагмент трудового договора

<...>

#### 2. Характеристика условий труда

<...>

2.5. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются вредными условиями труда (3.3 класс), что подтверждается отчетом о проведении специальной оценки условий труда, утвержденным 01.07.2014.

2.6. Работнику предоставляются следующие гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда: повышенная оплата труда, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенное рабочее время.

<...>

#### 3. Оплата труда

<...>

3.5. В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда Работнику устанавливается надбавка в размере 4 процента от тарифной ставки (оклада) за работу во вредных условиях труда.

<...>

#### 4. Режим рабочего времени и времени отдыха

<...>

4.2. В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 рабочих часов в неделю.

4.3. Работнику устанавливается следующий режим работы:

– в понедельник начало работы – 9.00, окончание работы – 18.00;

– со вторника по пятницу начало работы – 9.00, окончание работы – 17.00.

Перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00. Выходные дни – суббота и воскресенье.

4.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии с действующими федеральными законами Работнику может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.5. В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ и на основании проведенной спецоценки условий труда Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней за каждый рабочий год.

<...>

Необходимость отражения данных условий в трудовом договоре подтверждается и судебной практикой.

### Судебная практика

---

Инспекция труда вынесла предписание о приведении трудовых договоров с работниками в соответствие с требованиями законодательства. В трудовых договорах не указан размер доплаты и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Компания доказывала, что такие условия могут быть отражены в локальных актах, а в трудовом договоре сделана ссылка на такие акты. Суд встал на сторону инспекции и указал, что в трудовых договорах с работниками должны быть указаны конкретные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда с учетом степени вредности (апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 12.02.2015 по делу № 33-633/2015).

Кстати, суд может возложить на работодателя обязанность по внесению в трудовой договор условий об установлении дополнительного отпуска и сокращенной рабочей недели, даже если работник уже уволен (решение Московского городского суда от 12.12.2014 по делу № 7-9197).

Если сотрудник только принимается на работу, то компания может предложить ему для подписания трудовой договор с указанными выше формулировками. Если же гарантии (компенсации) устанавливаются уже трудящемуся работнику впервые или вносятся изменения в ранее предоставленные гарантии (компенсации), то такие изменения необходимо вносить путем подписания с работником дополнительного соглашения на основании ст. 72 ТК РФ. А в случае его несогласия – в порядке, предусмотренном ст. 74 КК РФ.

## Шаг 4. Предоставляем компенсации

При предоставлении гарантий (компенсаций) необходимо обратить внимание на некоторые детали в отношении каждой из них.

### Дополнительный отпуск

Для дополнительного отпуска необходимо учесть фактический стаж работника именно во вредных условиях труда (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

Для исчисления стажа работы, дающего право на указанный отпуск, необходимо<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> См. письмо Роструда от 18.03.2008 № 657-6-0 «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска», Инструкцию о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденную постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20.

- 1) посчитать количество дней, в которые работник фактически отработал во вредных условиях труда не менее половины продолжительности рабочего дня, которая установлена для работающих во вредных условиях труда, предусмотренных Списком<sup>2</sup> (или полный рабочий день, если в наименованиях указано «постоянно занятый» или «постоянно работающий»);
- 2) определить количество полных месяцев работы во вредных или опасных условиях труда. Для расчета количества полных месяцев работы во вредных условиях труда необходимо суммарное количество дней такой работы в течение года разделить на среднемесячное количество рабочих дней. Если остаток составляет менее половины среднемесячного количества рабочих дней, он исключается из подсчета, если половину и более – округляется до полного месяца.

## Повышенная оплата за работу во вредных условиях труда

Что касается начисления повышенной оплаты за работу во вредных условиях труда, компании надо не забыть отразить ее в расчетном листке, ведь согласно ст. 13 ТК РФ работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

По некоторым вопросам применения гарантий (компенсаций) уже сложилась судебная практика. Например, организациям, имеющим филиалы в северных регионах, необходимо учесть, что на повышенную оплату за работу во вредных условиях труда должен начисляться районный коэффициент исходя из разъяснения, утвержденного постановлением Минтруда России от 11.09.1995 № 49, письма Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 169-13. Подобная позиция косвенно подтверждается некоторыми судебными решениями (апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 29.04.2014 по делу № 33-1671/2014, Омского областного суда от 10.12.2014 по делу № 33-8080/2014, определение Московского областного суда от 04.05.2010 по делу № 33-6620). При таком способе исчисления риски нарушения трудового законодательства минимальны.

Значительно реже, но встречается и другой подход к исчислению районного коэффициента. При нем и районный коэффициент, и повышенная оплата за работу во вредных условиях труда исчисляются непосредственно от оклада (тарифной ставки) (апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 19.11.2013 по делу № 33-4228-2013).

<sup>2</sup> Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

Думаем, для внесения правовой определенности компании следует закрепить способ расчета в локальном нормативном акте.

## Сокращенный рабочий день

Вопрос, который может возникнуть у работодателей в связи с введением сокращенного рабочего дня: *как изменится оплата труда* работников, которым установлен оклад, и работников, которым установлена тарифная ставка?

Согласно ст. 92 ТК РФ компания обязана установить сокращенную продолжительность рабочего времени для работников (не более 36 часов в неделю), так как условия труда на рабочих местах по результатам спецоценки отнесены к вредным / опасным. При этом трудовое законодательство не предоставляет права оплачивать труд работника, которому установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, пропорционально установленному трудовым договором и фактически отработанному рабочему времени. Таким образом, в данном случае сотруднику, несмотря на меньшее количество работы, будет выплачиваться полный оклад.

Что касается оплаты труда работников, которым установлена тарифная ставка, то судебная практика склоняется к тому, что изменять размер тарифной ставки в связи с установлением сокращенного рабочего времени компания не обязана (апелляционные определения Мурманского областного суда от 10.09.2014 № 33-2623-2014, от 20.08.2014 № 33-2356-2014, Иркутского областного суда от 09.09.2014 по делу № 33-7448/14), поскольку согласно ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. И хотя некоторые эксперты и даже инспекторы труда считают иначе, судебных решений, поддерживающих такое мнение, обнаружить не удалось.

Еще один момент, на который необходимо обратить внимание работодателям, предоставляющим сокращенный рабочий день. В ч. 3 ст. 92 ТК РФ предусмотрена возможность увеличения продолжительности рабочего времени с 36 часов до 40 часов. Но только, если:

- это закреплено в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре,
- работнику выплачивается денежная компенсация,
- от сотрудника есть письменное согласие, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

О последнем работодатели порой забывают, и тогда суд становится на сторону работника (решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 30.04.2014 по делу № 2-867/14).